

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017:10).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2011:4).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia dalam organisasi secara efektif dan efisien agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli. Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2013:145) motivasi “Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Hasibuan (2013:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja,” Bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Wujud kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja yang maksimal.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi yang sesuai menurut Hasibuan, (2013:146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negative kedua motivasi ini dijelaskan menurut Hasibuan, (2013:150)

- a. Motivasi positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja seperti hadiah.

- b. Motivasi negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3. Disiplin

2.3.1. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin juga merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan dan peraturan- peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Ada beberapa pendapat menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Hasibuan, (2013:193) disiplin kerja adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma *social* yang berlaku".

Menurut Mangkunegara, (2013:129) bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Sitrisno, (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku”.

Dari pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja
 - a. Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.
 - b. Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan

disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2.3.3. Indikator Bentuk Disiplin

Ada beberapa bentuk disiplin kerja, menurut Mangkunegara, (2011:129-130) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin *preventative*

Disiplin *preventative* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan *preventative*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin *preventative* merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian *system* yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin *korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin *progresif*

Disiplin *progresif* adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih terhadap pelanggaran yang dilakukan berulang kali.

2.4. Keahlian Kerja

2.4.1. Pengertian Keahlian Kerja

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang

maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu, (Wardani,2010) berdasarkan tulisan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keahlian sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan “bakat” adalah bawaan lahir seseorang sehingga dapat mencapai prestasi tertentu dalam usia belia. Jika seorang anak 12 tahun mampu membawakan symphony Mozart, maka dia dikatakan berbakat main piano. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi.

Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical-skill*, *human-skill*, *conceptual-skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Bisa disimpulkan keahlian merupakan minat atau bakat seseorang yang sudah ahli pada bidangnya masing-masing, bagi perusahaan keahlian atau keterampilan seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk kwalitaas karyawan agar bisa bersaing dengan perusahaan luar.

2.4.2 Hal Yang Menentukan Keahlian

Menurut Hasibuan, (2012:76) hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical-skill*, *human-skill*, *conceptual-skill*.

a. *Technical-skill* adalah keahlian teknikal atau jenis keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang manajer berkaitan dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan. Seperti contoh seorang manajer yang

- bertanggung jawab di bidang keuangan harus bisa mengetahui ilmu-ilmu di bidang keuangan.
- b. *Human-skill* adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun kelompok, perusahaan membutuhkan keterampilan ini agar dapat memperoleh partisipasi dan mengarahkan kelompok dalam pencapaian tujuan.
 - c. *Conceptual-skill*, sebagaimana untuk memahami persoalan secara lebih menyeluruh fungsi dalam *conceptual-skill* lebih banyak bagaimana mempengaruhi orang lain supaya mengikuti apa yang di inginkan oleh pemimpin.

2.5.Lingkungan Kerja

2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kohun (dalam Samson, 2015:76) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan kerja dimana mereka bekerja.

Lingkungan kerja sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyani, 2014:134).

Menurut Nuraini, (2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai.

Bisa ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dari rasa nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, maka

karyawan tersebut akan merasa nyaman dan betah sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja erbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin.
- d. Kerja sama antar kelompok.
- e. Kelancaran komunikasi.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (The Liang Gie dalam Nuraini, 2013:103)

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.6. Kinerja Karyawan

2.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki pengertian menurut banyak ahli dari banyak pengertian memiliki inti yang sama yaitu hasil kerja,

Menurut Mangkunegara, (2011:67) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai, (2011:604) “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu oraganisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar

seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”.

Menurut Rivai, (2012:231) :“Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

2.6.2. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi seseorang terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

b. Kinerja Konteksual

Dimensi mengukur perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan social dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pekerja baru.

c. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dimensi ini merupakan perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan. Contohnya absen, mencuri di tempat kerja, penyalahgunaan jabatan dan tidak mengerjakan tugas.

2.6.3 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki berbagai cara, namun menurut Mangkunegara, (2012:22-23) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi.
3. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
4. Mengembangkan rencana tindakan.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Chandra, Purnomo (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)	Secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.

		Republik Indonesia Cabang Manado	Kinerja Karyawan (Y)	Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.
2	Chandra, Purnomo. (2012)	Pengaruh Kemampuan Keahlian Kerja dan Lingkungan Kerja	Kemampuan (X1) Keahlian	Variabel Kemampuan (X1) Keahlian Kerja (X2) dan

		Terhadap Kinerja Karyawan	Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3	Syaikhul, Alfiana (2014)	Pengaruh Kemampuan Keahlian Kerja Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan (X1) Keahlian Kerja (X2) Disiplin (X3) Lingkungan Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan keahlian kerja sementara disiplin berpengaruh negative , lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam kriteria baik. Kemampuan, Keahlian kerja dan lingkungan kerja secara

				bersamasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Arna, Suryani, Fefe (2012)	Pengaruh motivasi, keahlian kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi (X1) Keahlian (X2)	Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Keahlian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5.	Lu,luwatin (2015)	Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
----	----------------------	--	---	--

Pada hasil penelitian Chandra, variabel disiplin mempunyai masalah dimana kurangnya tanggung jawab dari karyawan untuk bisa bekerja dengan baik maka dari itu yang harus diperbaiki adalah disiplin dari pihak perusahaan untuk lebih tegas terhadap karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku dari perusahaan. Dari hasil penelitian yang didapat nantinya diharapkan dapat dilakukan tindak lanjut yang berdampak pada peningkatan perfoma kerja karyawan. Penelitian ini penulis mengambil 40 responden untuk pengisian kuesioner dari karyawan koperasi yang bekerja di kantor dan di lapangan yang dibantu dengan menggunakan alat SPSS selain itu juga penambahan metode korelasi berganda pada penelitian tersebut dan penambahan metode uji asumsi

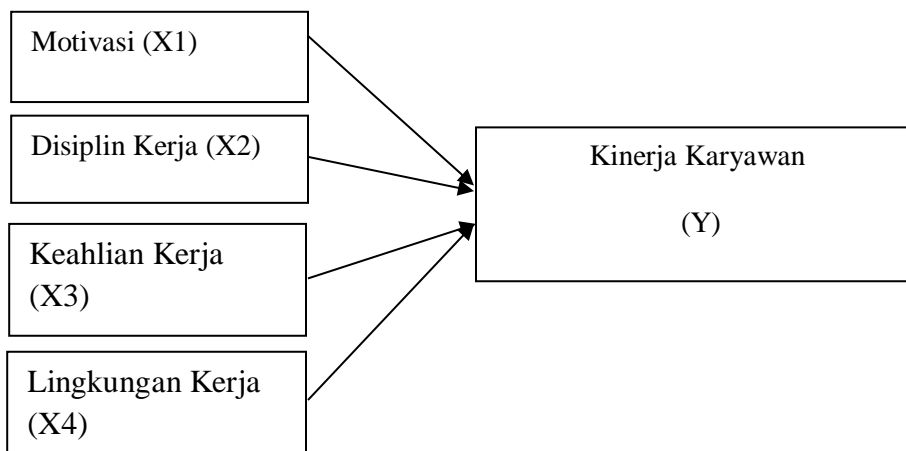
klasik, yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji normalitas, uji autokorelasi, pada penelitian ini. Serta perbedaan yang mendasar antara penelitian terdahulu yaitu lokasi tempat pengambilan data peneliti mengambil penelitian di koperasi Darussalam Indah Prabumulih dimana dari penelitian terdahulu banyak memilih lokasi penelitian di perusahaan.

2.8. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang menjadi pertimbangan pihak koperasi, kinerja karyawan juga menjadi acuan kemajuan koperasi.. Seiring dengan persaingan dalam dunia usaha pihak koperasi sangat memaksimalkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan baik. Dan para karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik untuk koperasi.

Kinerja bisa dilihat dari giatnya para karyawan dalam mengerjakan tugas mereka dan disiplin serta bisa bekerja sama dengan karyawan lainnya. Penilaian atas baik tidaknya kinerja karyawan bisa dilihat dari absensi karyawan masing-masing, mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan mampu bekerja dibawah tekanan serta mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya dengan kompak.

Bedasarkan tujuan pustaka dan penelitian terdahulu, maka penulis membuat kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

2.9. Hipotesis

Menurut Sugioyono (2009), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Pada penelitian yang dilakukan Hadayani, Bachri (2014) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura dan untuk motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yona (2018), secara bersama-sama antara variable Penempatan Kerja, Keahlian (*skill*) dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, keahlian (*skill*) dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam harus memberikan penempatan kerja, keahlian (*skill*) dan kepuasan kerja secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian Arofah, Fathoni (2016), dari penelitian terdahulu yang dapat kita ambil dari penelitian ini adalah kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja secara langsung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja mendapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Saran yang dapat diberikan oleh Bank adalah untuk meningkatkan gaji dan kompensasi insentif sebagai promosi sebagai hadiah bagi karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dari perusahaan. Karyawan harus ditingkatkan pengetahuan atau keahlian

mereka tentang hal-hal harus untuk melakukan atau target yang berbasis sudah di set untuk pelanggan tidak berkurang.

Berdasarkan kerangka pikir dan penelitian terdahulu diatas, peneliti mencoba merumuskan hipotesis yang menjadi kesimpulan sementara dari penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh kinerja karyawan

